



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANGUN SARI PERKASA DUMAI**

SKRIPSI

OLEH :

FADILLAH RAHMAD SAPUTRA

NIM 11471102146



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU PEKANBARU
2019**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANGUN SARI PERKASA DUMAI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

OLEH :

FADILLAH RAHMAD SAPUTRA

NIM 11471102146



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU PEKANBARU**

2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FADILLAH RAHMAD SAPUTRA
 NIM : 11471102146
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
 PT. BANGUN SARI PERKASA DUMAI

DISETUJUI

OLEH PEMBIMBING


ASTUTI MEVLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

MENGETAHUI

DEKAN

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial




DR. DRS. H. MUH. SAID HM, M. Ag. MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA JURUSAN

Manajemen


AINUN MARDIAH, SE, MM
 NIP. 19781203 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FADILLAH RAHMAD SAPUTRA
 NIM : 11471102146
 KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN
 SARI PERKASA DUMAI
 TANGGAL UJIAN : 30 DESEMBER 2019

PANITIA PENGUJI
KETUA

AINUN MARDIAH, SE, MM
NIP. 19781203 200604 2 001

MENGETAHUI

PENGUJI I

ERMANSYAH, SE, MM
NIP. 130 712070

PENGUJI II

RATNA DEWI, S.SOS, M.Si
NIK. 19811030 200710 2 004



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN SARI PERKASA DUMAI

**FADILLAH RAHMAD SAPUTRA
11471102146**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Sari Perkasa Dumai. Adapun Jumlah sampel yang peneliti ambil dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dengan menggunakan teknik *Sensus*. Analisa data yang digunakan adalah kuantitatif, Dengan menggunakan statistik regresi linier berganda. Dari uji $T_{Hitung} (0,1488) > T_{tabel} (2,026)$ dengan sig $(0,045) < 0,05$ Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. $T_{Hitung} (0,372) > T_{tabel} (2,026)$ dengan sig $(0,012) < 0,05$ Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap PT Bangun Sari Perkasa Dumai. Dari uji $F_{Hitung} (1,222) > T_{tabel} (3,25)$ dengan sig $(0,000) < 0,05$ Artinya secara simultan atau bersamaan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bangun Sari Perkasa Dumai. Koefisien determinasi sebesar 71,1%. Sedangkan sisanya (28,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kepuasan kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alam, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat berangkaikan salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan dan junjungan mutlak umat manusia di dunia yang telah membawa kita dari alam jahiliyah ke alam yang penuh ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai”. Penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Kedua orang tua, Ayahanda Yusrifal, Ibunda Murilolita yang telah merawat, membesarkan dan membimbing dengan pengorbanan, kerja keras dan jerih payah untuk dapat mewujudkan cita-cita penulis sehingga menjadi seorang Sarjana Ekonomi.
3. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Bapak Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, M.Ag
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Bapak DR. DRS. H. Muh. Said HM, M. Ag. MM
5. Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Ibu Ainun Mardiah, SE, MM
6. Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Ibu Astuti Meflinda, SE, MM
7. Dosen Pembimbing Skripsi Ibu Astuti Meflinda, SE, MM yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

9. Kepada Adik ku Nofridho Akbar serta sahabat saya Tyo , Yogi, Indah, Acil, Arman, yang telah memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.

10. Kantor PT. Bangun Sari Perkasa Dumai yang telah memberikan izin dan dukungan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, 30 Desember 2019

Penulis

FADILLAH RAHMAD SAPUTRA
NIM. 11471102146

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Kepuasan Kerja	10
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	10
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
2.1.3 Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja	11
2.1.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	13
2.2 Disiplin Kerja	14
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.2.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.3 Kinerja.....	18
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	18
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.3.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan	22
2.4 Hubungan Antar Variabel	23
2.4.1 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	23
2.4.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	24
2.5 Pandangan Islam	25



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.5.1 Pandangan Islam Mengenai Kepuasan kerja.....	25
2.5.2 Pandangan Islam Mengenai Disiplin Kerja.....	25
2.5.3 Pandangan Islam Mengenai Kinerja.....	26
2.6 Penelitian Terlebih Dahulu.....	27
2.7 Kerangka Pemikiran.....	33
2.8 Konsep Operasional Variabel.....	35
2.9 Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1 Lokasi dan Penelitian	38
3.2 Jenis dan Sumber Data	38
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data	40
3.5 Analisis Data	40
3.6 Uji Kualitas Data.....	41
3.7 Uji Asumsi Klasik	43
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	45
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	48
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	48
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
5.1 Karakteristik Responden	50
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	50
5.1.2 Tingkat Umur Responden	51
5.1.3 Masa Kerja	51
5.1.4 Pendidikan Terakhir	52
5.2 Deskriptif Variabel.....	53
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	53
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	54
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	56
5.3 Uji Instrument	57
5.3.1 Uji Validitas	57



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5.3.2 Uji Reliabilitas.....	59
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	60
5.4.1 Uji Normalitas Data	60
5.4.2 Uji Multikolinearitas	62
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	62
5.4.4 Uji Autokorelasi	64
5.5 Analisis Data Penelitian	64
5.5.1 Regresi Linear Berganda.....	64
5.5.2 Uji Secara Parsial	66
5.5.3 Uji Secara Simultan.....	67
5.5.4 Koefisien Determinasi.....	68
5.6 Pembahasan.....	69
BAB VI PENUTUP	73
6.1 Kesimpulan.....	73
6.2 Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan yang Masuk dan Keluar serta Tingkat LTO pada Kantor PT. Bangun Sari Perkasa Dumai	3
Tabel 1.2	Data Absensi Karyawan PT. Bangun Sari Perkasa Dumai	5
Tabel 1.3	Data Kinerja Karyawan Penyelesaian Proyek pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	27
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.1	Kriteria Pengujian	47
Tabel 5.1	Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 5.2	Tingkat Umur Responden	51
Tabel 5.3	Masa Kerja	52
Tabel 5.4	Pendidikan Terakhir	52
Tabel 5.5	Analisis Deskriptif Variabel kinerja karyawan	53
Tabel 5.6	Analisis Deskriptif Variabel kepuasan kerja.....	55
Tabel 5.7	Analisis Deskriptif Variabel disiplin kerja.....	56
Tabel 5.8	Uji Validitas Variabel kinerja karyawan	58
Tabel 5.9	Uji Validitas Variabel kepuasan kerja.....	58
Tabel 5.10	Uji Validitas Variabel disiplin kerja.....	59
Tabel 5.11	Realibilitas Variabel Penelitian	60
Tabel 5.12	Uji Multikolinearitas	62
Tabel 5.13	Uji Autokorelasi	64
Tabel 5.14	Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 5.15	Uji Secara Parsial (Uji T).....	67
Tabel 5.16	Uji Secara Simultan (Uji F)	68
Tabel 5.17	Koefisien Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian	34
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram	61
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot	63
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas	63



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada Saat ini Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan di tentukan oleh Kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan wajib memperhatikan karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkungan usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karna itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. (Afandi 2018;3) mengemukakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat di tempah oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

PT. Bangun Sari Perkasa Dumai merupakan perusahaan General Kontraktor dan Suplayer yang berdiri sejak tahun 2007, dengan badan hukum resmi yang bergerak dalam bidang Perdagangan, Jasa, Pertanian, Pengangkutan Darat, Pembangunan, Perbengkelan, Percetakan, Perindustrian. PT. Bangun Sari Perkasa Dumai memiliki komitmen yang besar untuk maju, berkembang, berfikir positif dan memprioritaskan klien. Pada setiap proyek yang di tangani PT. Bangun Sari Perkasa Dumai selalu memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh pelanggan dari segi biaya, mutu, waktu dan servis yang memuaskan kepada pelanggan. PT. Bangun Sari Perkasa Dumai memiliki karyawan berjumlah 40 orang di akhir tahun 2018. Proses penerimaan karyawan melalui tes dan berdasarkan pengalaman dari calon karyawan tersebut.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan imbalan yang diterima dalam kerja, yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno 2011). Akhirnya bentuk ketidak mampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan kurang peduli terhadap pekerjaan mereka serta merasa bertanggung jawab terhadap kemampuan perusahaan atau mempunyai komitmen yang rendah terhadap perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja atau kinerja dan produktifitas yang rendah pula yang pada akhirnya menimbulkan ketidak disiplin dalam bekerja dan keadanya keinginan untuk berhenti. Sehingga akan mengakibatkan tingginya keluar masuknya karyawan. Perusahaan pun menerima karyawan karena untuk mengisi kekurangan karyawan yang telah berhenti kerja. Apabila masalah tersebut tidak di cari solusinya, maka di khawatirkan akan membawa dampak lanjut yang lebih luas lagi baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Menurut wawancara dari Ibuk Wan Indah Putri Selasa pada tanggal 27 Agustus 2019 yang merupakan salah satu karyawan perusahaan setiap tahun ada saja karyawan yang keluar masuk karena menurut karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan ataupun yang di inginkan oleh karyawan tersebut.

Tabel berikut menggambarkan tingkat Truth over kerja karyawan pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai tahun 2014-2018.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan yang Masuk dan Keluar serta Tingkat LTO pada Kantor PT. Bangun Sari Perkasa Dumai Periode 2014 - 2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah karyawan akhir Tahun (Orang)	Jumlah Rata-Rata Karyawan	Tingkat LTO
		Masuk	Keluar			
2014	28	5	5	28	28	17,86%
2015	28	10	8	30	29	26,67%
2016	30	3	2	31	31	6,45%
2017	31	4	3	32	32	9,38%
2018	32	11	5	40	37	11,26%

Sumber : PT. Bangun Sari Perkasa Dumai Tahun 2018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari Tabel 1 terlihat bahwa tingkat perputaran karyawan (LTO) pada PT.Bangun Sari Perkasa Dumai dalam lima tahun terakhir ini mengalami Fluktuasi,pada tahun 2014 tingkat LTO 17,86%, pada tahun 2015 tingkat LTO naik menjadi 26,67% pada tahun 2016 tingkat LTO turun menjadi 6,45% dan tahun 2017 naik menjadi 9,38% dan pada tahun 2018 tingkat perputaran karyawan (LTO) kembali naik menjadi 11,26%.

Selanjutnya wawancara dari Ibuk Wan Indah Putri yang merupakan salah satu karyawan perusahaan dibagian pajak, penyebab terjadinya keluar masuk karyawan bekerja di perusahaan tersebut karena adanya pekerjaan yang dirangkap, gaji di bawah umk, karyawan yang tetap masuk di tanggal merah, perusahaan menerapkan peraturan pemotongan gaji apabila karyawan telat masuk kerja, dan kurangnya disiplin karyawan pada peraturan yang diterapkan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi 2018;11). Hilangnya Disiplin akan berpengaruh terhadap efesiensi kerja dan efektifitas tugas pekerjaan bila kedisiplinan tidak dapat di tegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah di tetapkan tidak dapat di capai secara efektif dan efisien sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian, dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan maka pendidikan, keahlian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan teknologi yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal bila yang bersangkutan tidak memiliki Disiplin kerja yang tinggi.

PT. Bangun Sari Perkasa Dumai menuntut karyawannya agar memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing. Selain itu PT. Bangun Sari Perkasa juga harus memberikan sebuah kepuasan terhadap karyawan agar mereka bisa memiliki kinerja yang baik. Tetapi sampai saat ini masih banyak karyawan yang suka datang terlambat, bolos kerja serta tidak hadir dalam jam kerja.

Berikut adalah data absensi Karyawan pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Bangun Sari Perkasa Dumai periode 2014 - 2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	ABSENSI			Presentase Absen(%)
			Sakit	Izin	Alpha	
2014	28	266	3	6	4	4,83
2015	30	264	5	6	3	5,20
2016	31	265	7	5	2	5,20
2017	32	266	8	7	4	7,06
2018	40	266	7	8	3	6,69

Sumber : PT. Bangun Sari Perkasa Dumai Tahun 2018

Melihat data absensi dapat di ketahui bahwa mulai dari tahun 2014 hingga tahun 2018 setiap tahunnya mengalami kenaikan. Namun hal inilah yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin tentang bagaimana disiplin karyawan dalam bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dangan moral dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

etika (Afandi 2018;83). Terkait dengan kinerja karyawan PT. Bangun Sari Perkasa Dumai terdapat sejumlah informasi yang dapat dijadikan sumber adanya karyawan yang masih rendah tingkat kesetiaan para karyawan dalam mentaati melaksanakan dan mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan Penyelesaian Proyek Pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai Periode 2014 - 2018

Tahun	Target Penyelesaian Proyek	Pencapaian Penyelesaian Proyek	Presentase (%)
2014	23.700	23.100	97
2015	24.000	23.500	98
2016	24.500	23.950	97
2017	25.000	24.100	96
2018	25.500	24.050	96

Sumber : PT. Bangun Sari Perkasa Dumai Tahun 2018

Dari tabel dapat dilihat penurunan kinerja Karyawan dari tahun 2014 sampai 2018, dimana tahun 2014 rata-rata penilaian kerja karyawan pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai sebesar 97% hingga tahun 2018 menjadi 96%. Sehingga karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dalam berbagai tugas yang di kerjakan.

Bertitik tolak dari latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang diuraikan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai?
3. Apakah kepuasan kerja dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah Penelitian di atas Maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai?

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bagi Penulis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Supaya perusahaan lebih mudah menentukan kebijakan yang akan dilakukan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan .

1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi ke dalam VI (enam) bab, dimana masing-masing bab terdapat sub-sub bab, antara lain sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang mendasari penelitian ini dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada karyawan PT. Bangun Sari Perkasa Dumai

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Afandi (2018;73)** Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Ariana dan Riana (2013) Kepuasan karyawan adalah Kepuasan yang di terima karyawan atas balas jasa hasil kerjanya, kepuasan dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yng lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Menurut **Sutrisno (2011)** Kepuasan kerja adalah suatu sikap kariawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar kariawan, imbalan yang di terima dalam kerja, hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Afandi (2018)** ada lima faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang di peroleh individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dengan baik

2.1.3 faktor-faktor penentu Kepuasan kerja

Menurut **Nuraini (2013)** faktor-faktor penentu kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap Karyawan. Untuk mencapai hal tersebut ada diantara karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

2. Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan dengan adil, tidak saja dengan hubungannya dengan upah, tetapi juga dalam hal-hal lain, untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahannya mengenai makna adil yang sesungguhnya, maka perlu adanya komunikasi yang terbuka antara mereka.

3. Ketenangan bekerja

Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4. Perasaan diakui

Pada setiap karyawan terdapat perasaan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati. Hal ini berhubungan dengan kegiatan diluar tugas pekerjaan seperti: olahraga, kesenian dan lain-lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Penghargaan dalam bekerja

Para karyawan menginginkan agar hasil karyawan dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.

6. Penyalur perasaan

Perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat gairah kerja. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah yaitu timbal balik.

2.1.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator Kepuasan Kerja menurut **Afandi (2018;82)** antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2013:193)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut **Afandi (2018:11)** Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan menurut **Siagian (2013:305)** disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut **Hasibuan (2012:193)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **Singodimedjo (2016:74)** menyatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya.

Dari beberapa pengertian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Nurmansyah (2011:262)**, faktor-faktor yang dapat menunjang kedisiplinan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Adanya peraturan yang pasti dan jelas untuk dijadikan pegangan seluruh pegawai.
2. Adanya ketegasan terhadap pelanggaran disiplin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Adanya ancaman atau sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin.
4. Memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawai.
5. Adanya partisipasi pegawai.
6. Menunjang tugas serta sesuai dengan kemampuan pegawai.
7. Adanya keteladanan dari pemimpin.

Selanjutnya **Afandi (2018:20)** menyatakan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja diantaranya :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi.

Menurut **Singodimedjo (2016:180)** faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan itu sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang akan dijadikan sebagai pegangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Keberanian atau ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan.
5. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja menurut **Afandi (2018:21)** adalah:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan
5. Target pekerjaan
6. Membuat laporan kerja harian

Indikator-indikator disiplin kerja menurut **Hasibuan (2013:194)**

meliputi :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Soejono (2010:65)** disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu :

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung Jawab yang Tinggi

4. Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

5. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai menggunakan seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cermin disiplin yang tinggi.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang dan penyampaian jasa. Kinerja adalah cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Afandi (2018;83)** Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Fahmi (2017:176) Mengemukakan Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut **Mangkunegara (2011:113)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2012:94) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2011:68)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reability (*knowledge skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya terampil dalam mengerjakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengajarkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut **Wirawan (2009:7)** faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- a. Lingkungan Eksternal,
 1. Kehidupan ekonomi
 2. Kehidupan politik
 3. Kehidupan sosial
 4. Budaya dan agama masyarakat
 5. Kompetitor
- b. Lingkungan Internal
 1. Visi, misi dan tujuan organisasi
 2. Kebijakan organisasi
 3. Bahan mentah
 4. Teknologi
 5. Strategi organisasi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Sistem manajemen
7. Kompensasi
8. Kepemimpinan
9. Modal
10. Budaya organisasi
11. Iklim organisasi
12. Teman sekerja
- c. Faktor Internal Karyawan
 1. Bakat dan sifat pribadi
 2. Kreativitas
 3. Pengetahuan dan keterampilan
 4. Kompetensi
 5. Pengalaman kerja
 6. Keadaan fisik dan psikologi
- d. Perilaku Kerja Karyawan
 1. Etos kerja
 2. Disiplin kerja
 3. Motivasi kerja
 4. Semangat kerja
 5. Sikap kerja
 6. Stress kerja
 7. Keterlibatan kerja
 8. Kepemimpinan

9. Kepuasan kerja
10. Komunikasi
11. Keloyalan

2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Menurut **Afandi (2018:89)** dimensi dan indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator :
 - a. Kepemimpinan
 - b. Kejujuran
 - c. Kreatifitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Darmawan (2011:140)** indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Absensi. Absensi mengukur proporsi waktu kehadiran dan kesiapan kerja karyawan.
2. Motivasi dan Komitmen, merupakan kontribusi yang penting di mana karyawan dapat meyakinkan perusahaan bahwa mereka berusaha semaksimal mungkin dalam beraktivitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan.
3. Produktivitas, merupakan ukuran yang mengidentifikasi efisiensi serta efektivitas perusahaan atau organisasi.
4. Kepuasan Karyawan. Dengan adanya peningkatan kepuasan karyawan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan keuntungan bagi perusahaan.
5. Jam kerja. Lamanya jam kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.
6. Loyalitas karyawan. Lamanya karyawan bekerja di perusahaan mengidentifikasi tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang didasarkan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. **Robert L. Mathis & Jhon H. Jackson (2001;99).** Meskipun Kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut **Handoko (2000;195)** Hubungan antar prestasi dan kepuasan Kerja prestasi kerja yang lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Di lain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja di waktu yang akan datang. Jadi hubungan kinerja dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut.

2.4.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Mangkunegara mengadopsi dari **Keith Davis Mangkunegara (2013:129)** disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut **Keith Davis (2011: 112)** “ Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kerja kepada pelaksanaan standar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi” ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membernarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik “.

Dari penjelasan di atas, maka disiplin merupakan salah satu alat manajemen untuk mengarahkan karyawan untuk bekerja sama dan prestasi (kinerja) yang lebih baik lagi.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Mengenai Kepuasan Kerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karna bekerja merupakan salahsatu bentuk ibadah kepada ALLAH SWT. Oleh sebab itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang dan zolim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan)

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Quran. Seperti dalam surah At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS.At-Taubah:105)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2 Pandangan Islam Mengenai Disiplin Kerja

Menegakkan Disiplin Kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang di ajarkan oleh agamanya.

Dalam Al-Quran dijelaskan dalam Surah Hud ayat 112 :

فَأَسْتَقِمَّ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

١١٢

Artinya : *"Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerjakan."* (QS. Hud :112)

2.5.3 Pandangan Islam Mengenai Kinerja

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Artinya : *"Barangsiapa yang mengerjakan amal shalih, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."* (QS. an-Nahl: 97)

Maksud dalam Al-Quran Surat An-Nahl Ayat 97 yang isinya dalam dunia kerja seorang Karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diambil dari beberapa jurnal dan sripsi. Berikut beberapa penelitian terdahulu pada penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Alat Ukur	Hasil Penelitian
1.	Rizki Novrianti Zahara(2017), Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam Vol., No2,2017 (Jurnal)	Pengaruh Kepuasan dan Disilin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam	Variabel Independen: Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung 3979 > t tabel 1973 yang berarti H1 diterima dan nilai t hitung 4623 > t tabel 1973 yang berarti H2 diterima. Semangkin tinggi kepuasan yang terpenuhi dan semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam.
2.	Syarkini (2017) Ekonomi Bisnis Universitas Ahmad Yani Banjarmasin Vol 3, No3,	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Variabel independen: Disiplin kerja Variabel Dependen:	Dari hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama	Judul Penelitian	Alat Ukur	Hasil Penelitian
	November 2017	Panca Konstruksi kabupaten Banjar	Kinerja karyawan	terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca konstruksi di kabupaten Banjar. Kofisien determinasi sebesar 0,565 yang berarti bahwa sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3.	Florida Dessy Putri Sanuddin (2013) Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta Vol 25 (2)217-231,2013 (Jurnal Internasional)	Pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa	Variabel independen: Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Result showed that together job satisfaction and work motivation significantly influence employee performance. However, from the results of the t test, the variable job satisfaction has the most dominant effect when compared with work motivation. Correlation or relationship between job satisfaction and Motivation work with employee performance PT. Cement Tonasa is equal to ($r=0.365$) and the coefficient of determination or R-square is a

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama	Judul Penelitian	Alat Ukur	Hasil Penelitian
4	Nining Syafitriningsih (2017), Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inkabiz Indonesia	Variabel Independen: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	figure of 0.133. Hasil penelitian ini benunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan, terlihat nilai signifikan di bawah 0,05 dan nilai F hitung (83,742) > F tabel (3,12). Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar (2,751) dan motivasi kerja sebesar (10,926) lebih besar dari t tabel (1,98) maka dinyatakan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada uji determinasi terdapat pengaruh sebesar 67,7% dari variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan, sebanyak 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak termasuk kedalam analisis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama	Judul Penelitian	Alat Ukur	Hasil Penelitian
5.	Oxy Rindiantika Sari(2018, ilmu Adinistrasi Universitas Brawijaya Malang Vol. 64 No 1 November 2018 (Jurnal)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Intervening pada Karyawan PTPN X (Unit usaha Pabrik gula Modjopanggoon g Tulungagung)	Variabel independen: Kepuasan Kerja Variabel: Kinerja Karyawan	regresi ini, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi dan lain-lain.
				Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,925 dan signifikan t 0,000. organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,433 dan signifikan t 0,040. organizational citizenship behavior tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung yang lebih besar dari pada pengaruh tidak langsungnya.
	M. Samsul Arif(2011), fakultas ekonomi Universitas Pembangunan	Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap	Variabel independen: Kepuasan kerja dan Disiplin	Dari Hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama	Judul Penelitian	Alat Ukur	Hasil Penelitian
	Nasional Veteran jawa timur	Kinerja Karyawan PT.Surabaya Perdana Rotopack di Surabaya	Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	hasil dari penelitian ini bahwa: Faktor kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima, factor disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat di terima.
7.	Arifin(2017), Dosen Program studi Akuntansi Politeknik IT&B Medan Vol 2 No. 1 Desember 2017(Jurnal)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Surya Perwira Medan	Variabel independen: Mutivasi,Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	The results of this research are : 10 motivation significantly influences employee performance. 2) working satisfaction significantly influence the employee performance. 3) working discipline does not significantly influence the employee performance.
8.	Rifki Miftahul Arifin (2013) Universitas Komputer Indonesia (Jurnal)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Keeson Utama Garut	Variabel independen: Kepuasan Kerja,Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	The result of the analysis explains that job satisfaction is included in the category of good, disciplined work included in both categories, and employee performance in both categories. Furhermore, job satisfaction

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama	Judul Penelitian	Alat Ukur	Hasil Penelitian
				affects the discipline of working with low-level relationships, job satisfaction affects employee performance with a moderate degree of relationship and work discipline affect the performance of employees with a strong degree of relationship. Similarly, job satisfaction and work discipline against the employee's performance level relationship was.
9.	Laely Ma'rufah, Tibrani dan Ramon Zamora(2013)Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam (Jurnal)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Leo Utama Motor Batam	Variabel independen: Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	The results of the study authors conclude that the partial Discipline (X1) Has positif and significant impact on performance employees (Y) and sastified (X2) has positif and significant impact on performance employees (Y) and simultaneously work Discipline and Satisfied have a positif and significant (Strong) against employees (Y).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama	Judul Penelitian	Alat Ukur	Hasil Penelitian
1.	Ichlapio Fitrianto(2016),STIE AMKOM Makassar. Vol 1 no.1 April- September 2016	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara	Variabel independen:Moti vasi,disiplin, dan kepuasan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa Motivasi, Disiplin, Kepuasan secara simultan berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Karyawan yang mampu bekerja dengan tepat waktu dan mampu bekerja sama dengan baik, maka berpengaruh lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 88,5%

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah waktu, tempat, objek penelitian yang berbeda yang penulis angkat dalam judul Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai.

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka diatas, maka penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

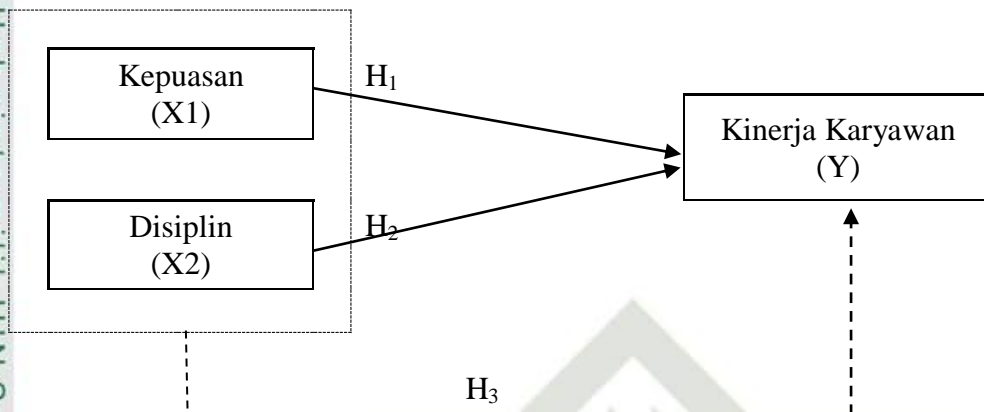
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University

n Syarif Kasim Riau



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian
“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”
Sumber Bungin (2011:73)

Keterangan :

- : Hubungan secara Parsial
- - - - -→ : Hubungan secara Simultan

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

- Adapun variabel terikat (*dependen variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu Kinerja Karyawan.
- Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X), yaitu Kepuasan Kerja (X1), disiplin (X2).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Konsep Oprasional Variabel

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Devinisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, idak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.(Afandi 2018:83)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreatifitas (Afandi 2018:89)	Likert
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadapberbagai aspek pekerjaan.(Afandi 2018;73)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja (Afandi 2018;73)	Likert
Disiplin kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manjer untuk mengubah prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Afandi 2018;65)	1. masuk kerja tepat waktu 2. penggunaan waktu secara efektif 3. tidak pernah mangkir/tidak kerja 4. mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan 5. target pekerjaan 6. membuat laporan kerja harian (Afandi 2018;21)	Likert

2.9 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2011:64) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Statistik Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Menurut **(Darmawan 2013)** Terpenuhiya kebutuhab karyawan maka kepuasan kerja yang darasakan juga semakin tinggi, hal tersebut akan berdampak terhadap kinerjanya, Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti memberikan jaminan perlindungan keamanan, memberikan penghargaan serta kesempatan kerja untuk mengembangkan potensi dirinya, memberi kesempatan untuk berinteraksi dan mengikut sertakan karyawan untuk mengambil keputusan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan adalah :

H₁ : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai

Karyawan yang disiplin saat pergi kerja, saat kerja dan saat pulang kerja serta mengikuti aturan dalam bekerja, biasanya memiliki kinerja yang baik **(Raharjo 2012)** Maka dari dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang dirumuskan adalah :

H₂ : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai

H₃ : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai, yang berlokasi di Jalan Sultan Hasanuddin No. 77 Dumai, Riau Indonesia. Penelitian ini dimulai sejak bulan Juli sampai saat ini.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari PT. Bangun Sari Perkasa Dumai yang tidak berbentuk angka seperti gambaran perusahaan, wawancara dan kuesioner.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Bangun Sari Perkasa Dumai yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan, daftar kehadiran dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer adalah sumber data pokok dalam penelitian yang diperoleh langsung dari responden yaitu pengamatan terhadap permasalahan kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja Karyawan.
- b. Data sekunder yaitu data pendukung yang bersumber dari buku-buku, penjelasan-penjelasan umum dan data-data lainnya yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiono (2012:115)**, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bangun Sari Perkasa Dumai yang berjumlah 40 orang karyawan pada tahun 2018.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sanusi (2011:101)**, Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan diteliti, yang akan diharapkan mampu mewakili populasi. Diketahui jumlah populasi berjumlah 40 orang untuk menentukan sampel maka penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau dikenal dengan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Diantaranya seluruh para Karyawan PT. Bangun Sari Perkasa Dumai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan :

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung tentang keadaan kerja karyawan sesuai dengan masalah penelitian.

b. Wawancara (*Interview*)

Yaitu mengadakan pembicaraan langsung tentang masalah yang dibahas untuk mendapatkan keterangan atau informasi yang berguna untuk melengkapi bahan yang dianggap perlu dalam penelitian ini.

c. Angket (*Questionnaire*)

Menurut **Sugiono (2012)** teknik ini merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pertanyaan disusun secara sistematis dan disertakan beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan, maupun tanggapan yang terbuka dari pertanyaan yang diajukan.

3.5 Analisis Data

Analisis data dilakukan baik terhadap data primer dan sekunder menggunakan metode kuantitatif yang mengklasifikasikan data berdasarkan persamaan jenis dari data tersebut. Analisis kuantitatif adalah analisa menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan metode penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka data informasi yang diperoleh akan dikelompokkan dan dipisahkan sesuai dengan jenisnya dan dianalisa secara kualitatif yang disajikan dalam bentuk tabel dan uraian. Didalam pengukuran terhadap masing-masing variabel, penulis membuat suatu daftar pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh responden. Dan diberi skor, sehingga nantinya data tersebut akan menjadi data yang bersifat kuantitatif. Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan skala likert untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek. Setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban, maka untuk itu penulis menetapkan skor bagi masing-masing alternatif jawaban yang dipilih sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|---------------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | Diberi skor 5 |
| 2. Setuju (S) | Diberi skor 4 |
| 3. Cukup Setuju (CS) | Diberi skor 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | Diberi skor 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | Diberi skor 1 |

3.6 Uji Kualitas Data

Menurut **Sugiono (2009)**, kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah :

3.6.1 Uji Validitas

Suatu instrument pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kusioner dari responden benar-benar cocok digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah r_{hitung} harus berada diatas 0.3, hal ini dikarenakan jika r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel-variabel yan diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiono, 2009).

3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut Aswar (2011), analisis reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan tingkat kekuatan suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Alat ukur dikatakan reliable apabila alat ukur tersebut mempunyai kendala dalam pengukuran, rumus yang digunakan adalah rumus koefisien alpha. Dalam satu kelompok item-item pertanyaan reliable bilamana angka koefisien $\alpha \geq 0.60$.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik cronbach alpha. Suatu instrument penelitian dinyatakan reliable.

3.6.3 Uji Normalitas

Menurut **Suliyanto (2011:69)**, uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.

Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas tidak dilakukan per variabel (*univariable*) tetapi hanya terhadap nilai residual terstandarisasinya (*multivariate*).

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang harus diperhatikan adalah :

3.7.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada kolerasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari *TOL (Tolerance)* dan *Varianvce Inflantion Factor (VIF)* kurang dari 10 dapat dinyatakan terdapat gejala multikolinieritas.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedatisitas merupakan alat uji dengan melihat adanya tindakan pola tertentu pada grafik. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedatisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*). Menurut (Suliyanto 2011:125) untuk mengetahui adanya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson mendekati angka 2 berarti tidak ada autokorelasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

3.8.1 Regrasi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Bangun Sari Perkasa Dumai. Adapun persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi

e = *Standar Error* (variabel diluar penelitian)

3.8.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji secara parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi-asumsi variabel lainnya adalah konstan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka :
 1. Ha diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
 2. Ho ditolak karena memiliki pengaruh yang tidak signifikan
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. H_a ditolak karena tidak berpengaruh yang signifikan
2. H_o diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

3.8.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan $n-(k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0.05. dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{value} < \alpha$ maka :
 1. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 2. H_o ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- b) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{value} > \alpha$ maka :
 1. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
 2. H_o diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

3.8.4 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Semakin besar nilai koefisien korelasi, menunjukkan semakin eratnya hubungan antara variabel, dan sebaliknya.

(Suliyanto, 2011:16)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1 : Kreteria Pengujian

Nilai Korelasi	Keterangan
0	Tidak Ada Korelasi
0,00-0,199	Korelasi Sangat Rendah
0,20-0,399	Korelasi Rendah
0,40-0,599	Korelasi Sedang
0,60-0,799	Korelasi Kuat
0,80-1,00	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Sulyanto(2011:16)

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) artinya variabel digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel depen.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bangun Sari Perkasa merupakan perusahaan General Contractor dan Supplier yang berdiri sejak tahun 2007, dengan badan hukum resmi yang bergerak dalam bidang Perdagangan, Jasa, Pertanian, Pengangkutan Darat, Pembangunan, Perbengkelan, Percetakan dan Perindustrian.

PT. Bangun Sari Perkasa memiliki komitmen yang besar untuk maju, berkembang, berfikir positif dan terus memprioritaskan kliennya. Pada setiap proyek yang ditangani PT. Bangun Sari Perkasa selalu memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pelanggan dari segi biaya, mutu, waktu dan servis yang memuaskan kepada pelanggan.

PT. Bangun Sari Perkasa telah mempersiapkan secara profesional tenaga-tenaga ahli dan karyawan berbagai disiplin ilmu yang mampu menghasilkan kualitas terbaik dan pelayanan yang memuaskan yang dapat kami berikan.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Berikut Visi dari PT. Bangun Sari Perkasa adalah sebagai berikut :

1. Menjadikan PT. Bangun Sari Perkasa sebagai perusahaan konstruksi yang berdaya saing tinggi, tumbuh berkelanjutan dan mampu memberikan konstibusi besar bagi pembangunan daerah, serta mampu bersaing secara nasional melalui kompetensi tinggi yang berkesinambungan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Menjadi perusahaan kontraktor yang profesional, terpercaya dan dapat di manfaatkan di berbagai jenis bisnis proyek.
3. Ingin dikenal sebagai organisasi konstruksi yang berintegritas, terpandang, adil dalam berbisnis, berkualitas, keselamatan, bangga dan prima.

Adapun Misi pada PT. Bangun Sari Perkasa ialah :

1. Memberikan kepuasan dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan memperhatikan kualitas harga sesuai dengan waktu pekerjaan yang tepat pada setiap proyek yang dikerjakan serta membina hubungan kerjasama yang saling menguntungkan.
2. Menghasilkan proyek dan jasa dalam bidang konstruksi baja, yang berdaya saing tinggi serta bermanfaat bagi pemegang saham, karyawan, mitra kerja dan lingkungan sekitar. Menjalankan 3 bidang usaha utama yaitu selaku kontraktor dibidang konstruksi baja, *developer*, dan kegiatan perbengkelan baja dengan standar kesempurnaan, serta berusaha membangun proses bisnis dengan mengedepankan “kejujuran, ketepatan waktu dan kualitas produk” yang dilandasi dengan nilai-nilai moral dan berbudaya perusahaan yang berorientasi pada kinerja.
3. Mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya kepuasan pelanggan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan Kerja

- a. Secara deskriptif tanggapan responden terhadap kepuasan kerja (X1) adalah 80,66% dan termasuk dalam sangat setuju. Bahwa atasan selalu memberikan dukungan, arahan dan petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan begitu juga dengan rekan kerja sehingga pekerjaan diselesaikan dengan baik.
- b. Uji statistic t (parsial) diperoleh nilai nilai thitung ($1,488$) < ttabel ($2,026$) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,28 dan berada di atas 0,05 Artinya, kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada PT Bangun Sari Perkasa Dumai.

2. Disiplin Kerja

- a. Secara deskriptif tanggapan responden terhadap disiplin kerja (X2) adalah 87,75% dan termasuk dalam sangat setuju. Bahwa karyawan selalu memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien serta mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan karyawan juga tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan sehingga bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
- b. uji statistic t (parsial) diperoleh nilai nilai thitung ($0,372$) < ttabel ($2,026$) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,12 dan berada di

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atas 0,05, bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

3. Uji secara simultan uji F hitung sebesar 1,222 dengan signifikasi 0.000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3,25 Dengan demikian diketahui F hitung $(1,222) > F \text{ tabel } (3,25)$ dengan sig. $(0.000) < 0,05$. Artinya secara simultan atau bersamaan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bangun Sari Perkasa Dumai.
4. Secara determinasi kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap PT Bangun Sari Perkasa Dumai. Adapun pengaruhnya sebesar 71,1%. Sedangkan sisanya (28,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Dikarenakan keterbatasan waktu, referensi dan pengetahuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini :

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Di harapkan kepada PT Bangun Sari Perkasa Dumai dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam bekerja karyawan bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi juga tingkat kinerja dalam PT Bangun Sari Perkasa Dumai.

Disiplin karyawan yang sudah baik harus lebih ditingkatkan lagi dan untuk disiplin yang masih kurang baik sebaiknya perusahaan lebih tegas dalam memberi aturan dan pengawasan agar karyawan PT bangun sari perkasa dumai dapat mentaati waktu yang telah ditetapkan sehingga perusahaan menjadi lebih baik

5. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an nul Karim. Departemen Agama Republik Indonesia. Semarang : Penerbit PT. Karya Toha Putra.(Al-Qur'an nul karim. Surah At-Taubah ayat 105) (Al-Qur'an nul karim. Surah Hud ayat 112) (Al-Qur'an nul karim. Surah An-Nahl ayat 97)
- Afandi, Pandi, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator* . Pekanbaru: Zanafa.
- Florida Dessy Putri Sanuddin, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motifasi Kerga Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa, Vol.25 (2),2013
- Hasibuan , Melayu S.P. 2013 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi . Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir.2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Prenanda Media Group*,Jakarta.
- Malthis,Robert L. dan Jhon H. Jackson.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemah Tompson Learning.Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung:2013.
- M. Samsul Arif,(2011). Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Surabaya Perdana Rotopack di Surabaya, fakultas ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur
- Nuraini,2013. *Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia* CV.Aswaja Presindo. Sleman Yogyakarta.
- Nining Syafitriningsih, Pengaruh Kinerja Dan Mutivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inkabiz Indonesia.
- Rizki Novrianti Zahara,Hajan Hidayat 2017, Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam, Vol.1, No.2,17
- Syarkani,2017 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar, Vol 3, No.3,November 2017.
- Sutrisno, Edi.2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Simamora , Hendry 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 2, YKPN. Yogyakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Siagian, P Sondang, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.

Stegiono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**LEMBAR KUESIONER**

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai”** pada prodi Manajemen S1 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya bermaksud untuk menganalisis kinerja karyawan. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

FADILLAH RAHMAD SAPUTRA

NIM. 11471102146

1. Identitas Responden

- Nama : _____ (*boleh tidak diisi)
- Umur : _____ Tahun
- Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan
- Masa Kerja : _____ Tahun
- Pendidikan Terakhir : ☐ SD
☐ SMP
☐ SMA
☐ D3
☐ S1

2. Petunjuk Pengisian kuesioner

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda cheklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
- c. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Cukup Setuju (CS) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- d. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
- e. Terima kasih atas partisipasinya.

UIN SUSKA RIAU

1. Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan harapan saya.					
2	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya.					
3	Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.					
4	Penghasilan dari pekerjaan saat ini sudah mencukupi kebutuhan saya.					
5	Promosi (kenaikan jabatan) yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan prosedur yang berlaku.					
6	Penilaian untuk promosi (kenaikan jabatan) pada perusahaan berdasarkan prestasi dan hasil kerja.					
7	Atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawan agar lebih meningkatkan prestasinya.					
8	Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja.					
9	Rekan kerja selalu memberikan dukungan kepada saya untuk bekerja lebih baik lagi.					

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu ditempat kerja.					
2	Saya selalu menggunakan waktu secara efektif dan efesien.					
3	Saya tidak pernah menunda pekerjaan.					
4	Saya selalu mematuhi semua peraturan yang terdapat di perusahaan.					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
6	Saya membuat laporan tentang pekerjaan yang telah saya selesaikan setiap hari.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Variabel Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.					
2	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang di tentukan.					
3	Efisiensi dalam waktu kerja oleh karyawan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
4	Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan.					
5	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.					
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
7	Atasan memiliki hubungan yang baik kepada bawahannya.					
8	Karyawan selalu bertindak jujur dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.					
9	Saya selalu mempunyai ide-ide kreatif dalam melaksanakan tugas agar dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah.					
10	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang atasan berikan.					

Tabel Tabulasi

no	Kinerja karyawan											Kepuasan kerja										Disiplin kerja						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30
2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46	2	4	2	3	3	3	4	3	3	27	4	4	3	4	5	4	24
3	2	4	3	1	2	4	3	4	4	3	30	4	2	2	5	4	4	5	4	5	35	5	3	4	5	4	5	26
4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	3	4	5	4	24
5	2	2	4	2	2	2	4	1	4	2	27	3	5	5	1	5	3	3	3	3	31	4	4	5	5	5	5	28
6	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	22	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	4	4	5	5	5	5	28
7	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	46	3	4	4	3	4	4	3	5	3	33	4	3	4	5	4	5	25
8	4	4	3	3	3	5	3	3	5	3	39	3	4	2	5	4	4	5	4	2	33	3	3	3	5	4	4	22
9	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	30	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	4	4	4	5	5	5	27
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	4	4	5	4	5	4	26
11	2	2	2	2	2	5	2	5	5	2	33	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31	5	5	5	5	5	5	30
12	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	32	4	5	5	3	5	3	4	3	4	36	4	3	4	3	4	3	21
13	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	32	3	3	3	5	3	4	2	4	3	30	5	5	5	5	5	5	30
14	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	46	3	4	2	1	3	4	3	4	3	27	4	4	3	4	3	5	23
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	2	4	5	4	4	4	4	35	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	3	5	3	25
17	1	5	1	5	4	4	5	5	2	1	31	4	3	3	3	3	4	4	5	3	32	3	5	4	4	5	4	25
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47	4	5	5	3	5	3	4	3	4	36	5	5	4	5	5	5	29
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	33	5	3	3	5	3	4	3	4	4	34	5	5	4	5	4	5	28
20	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45	2	4	2	3	4	5	3	2	3	28	4	5	5	5	5	4	28
21	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	33	4	4	2	4	5	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24
22	5	2	5	2	5	5	5	2	2	2	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	41	4	4	4	2	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	4	5	29
24	2	3	4	2	3	4	3	2	4	4	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	5	4	28
25	5	2	5	4	2	5	4	5	4	5	41	5	5	2	1	3	4	4	3	4	31	5	5	5	5	5	5	30
26	2	5	3	5	5	1	5	5	1	3	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30
27	3	2	5	5	3	4	5	2	5	2	36	4	3	3	3	2	4	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24
28	4	5	4	2	3	1	2	3	3	2	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	3	3	4	3	5	23
29	4	3	2	2	4	3	2	3	4	4	31	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31	5	4	5	5	4	5	28

30	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	34	3	5	5	4	5	4	2	4	3	35	3	4	4	4	3	4	22
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	5	5	30
32	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	3	4	2	3	5	3	20
34	2	3	2	2	2	3	2	5	5	2	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	4	4	5	5	4	25
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	3	3	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	3	4	3	22
36	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30
37	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	35	4	3	3	3	3	4	4	4	3	31	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	3	4	3	4	22
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	5	5	4	5	5	5	29
40	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	38	4	5	5	3	5	3	4	3	4	36	5	4	5	5	5	5	29

Har Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic Un

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengutamakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun ta





REGRESI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.762	.711	.8.03395	.2.120

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002

b. Dependent Variable: VAR00001

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	157.760	2	78.880	1.222	.006 ^a
Residual	2388.140	37	64.544		
Total	2545.900	39			

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002

b. Dependent Variable: VAR00001

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.436	13.728		2.290	.028		
	VAR00002	.308	.207	.237	1.488	.045	.995	1.005
	VAR00003	.154	.414	.059	.372	.0012	.995	1.005

a. Dependent Variable: VAR00001

1. H
2. Diar
a. Peng
b. Peng
2. Diar

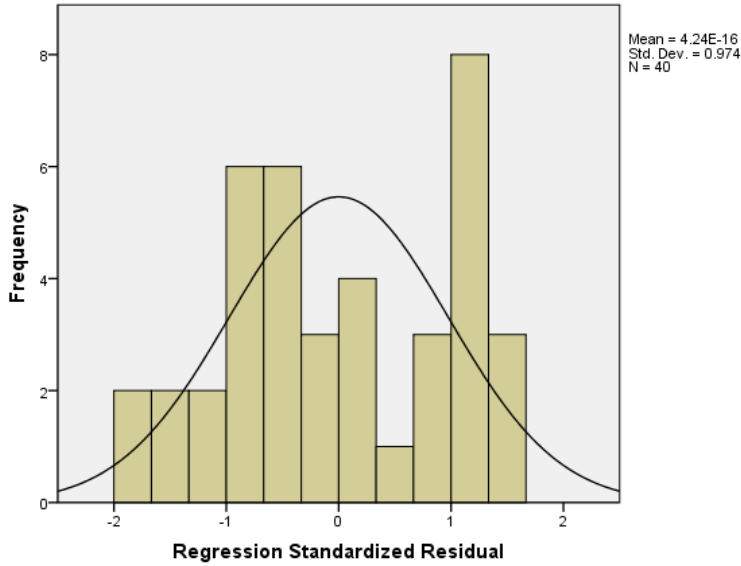
n sumber:

Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

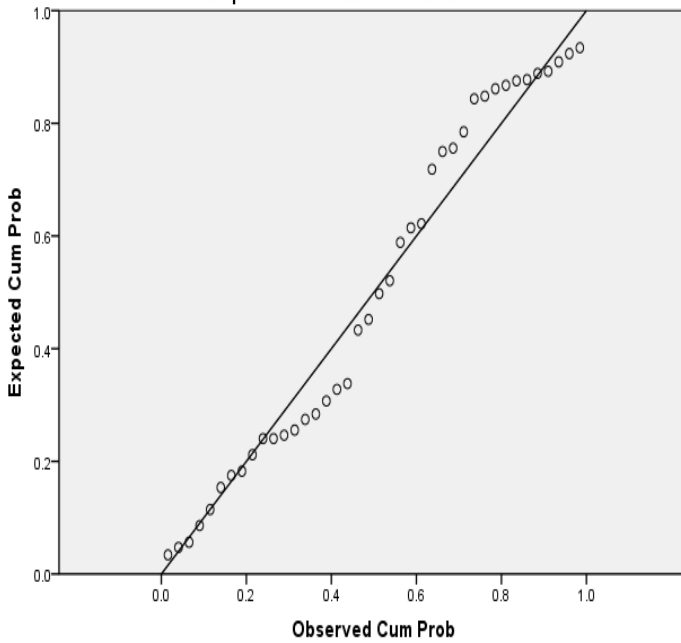
Histogram

Dependent Variable: VAR00001



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

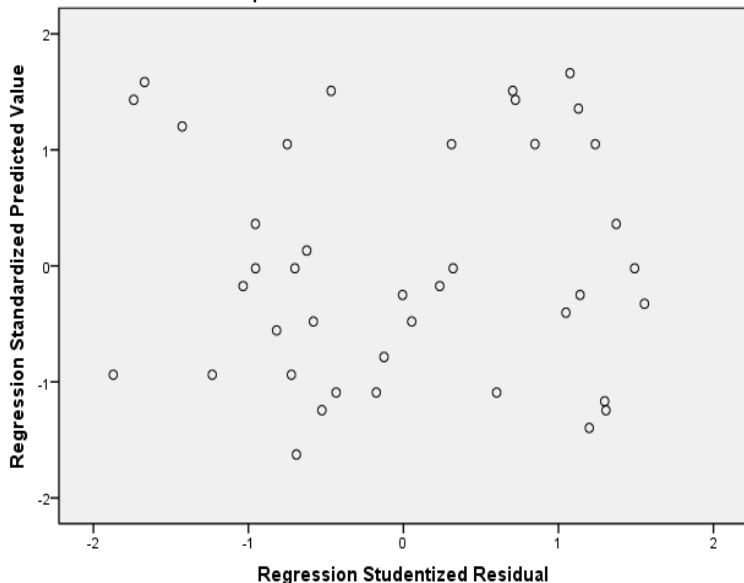
Dependent Variable: VAR00001



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Scatterplot

Dependent Variable: VAR00001



FREKUENSI KEPUASAN KERJA (X1)

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.0	5.0	5.0
	3.00	9	22.5	22.5	27.5
	4.00	15	37.5	37.5	65.0
	5.00	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	9	22.5	22.5	25.0
	4.00	12	30.0	30.0	55.0
	5.00	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	20.0	20.0	20.0
	3.00	9	22.5	22.5	42.5
	4.00	6	15.0	15.0	57.5
	5.00	17	42.5	42.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	7.5	7.5	7.5
	2.00	2	5.0	5.0	12.5
	3.00	12	30.0	30.0	42.5
	4.00	7	17.5	17.5	60.0
	5.00	16	40.0	40.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	11	27.5	27.5	30.0
	4.00	9	22.5	22.5	52.5
	5.00	19	47.5	47.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	



VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	17.5	17.5	17.5
	4.00	19	47.5	47.5	65.0
	5.00	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.0	5.0	5.0
	3.00	9	22.5	22.5	27.5
	4.00	14	35.0	35.0	62.5
	5.00	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	8	20.0	20.0	22.5
	4.00	16	40.0	40.0	62.5
	5.00	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	11	27.5	27.5	30.0
	4.00	14	35.0	35.0	65.0
	5.00	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



REALIBILITI KEPUASAN KERJA (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.898	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	32.2750	31.179	.699	.686	.873
VAR00002	32.1250	32.676	.550	.768	.884
VAR00003	32.5000	29.179	.639	.732	.880
VAR00004	32.5250	29.538	.576	.490	.888
VAR00005	32.1500	31.054	.685	.708	.874
VAR00006	32.1250	33.087	.652	.726	.879
VAR00007	32.2500	31.167	.688	.601	.874
VAR00008	32.1750	32.097	.661	.723	.876
VAR00009	32.2750	30.717	.782	.796	.867

FREKUENSI DISIPLIN KERJA (X2)

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	12.5	12.5	12.5
4.00	16	40.0	40.0	52.5
5.00	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Hak Cipta Diliindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak isi dokumen ini tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.5	12.5	12.5
	4.00	19	47.5	47.5	60.0
	5.00	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	6	15.0	15.0	17.5
	4.00	15	37.5	37.5	55.0
	5.00	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.0	10.0	10.0
	4.00	13	32.5	32.5	42.5
	5.00	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.0	10.0	10.0
	4.00	11	27.5	27.5	37.5
	5.00	25	62.5	62.5	100.0

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.0	10.0	10.0
	4.00	11	27.5	27.5	37.5
	5.00	25	62.5	62.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.0	10.0	10.0
	4.00	14	35.0	35.0	45.0
	5.00	22	55.0	55.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

REALIBILITI KOMITMEN ORGANISASI (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.831	.831	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	21.9750	6.999	.600	.591	.804
VAR00002	22.0500	7.074	.603	.445	.804
VAR00003	22.0750	6.328	.671	.531	.789
VAR00004	21.8500	6.900	.659	.836	.793
VAR00005	21.8000	7.497	.472	.472	.829

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	21.9750	6.999	.600	.591	.804
VAR00002	22.0500	7.074	.603	.445	.804
VAR00003	22.0750	6.328	.671	.531	.789
VAR00004	21.8500	6.900	.659	.836	.793
VAR00005	21.8000	7.497	.472	.472	.829
VAR00006	21.8750	7.035	.617	.854	.801

FREKUENSI KINERJA KARYAWAN (Y)

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	7.5	7.5	7.5
3.00	9	22.5	22.5	30.0
4.00	15	37.5	37.5	67.5
5.00	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

VAR00002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	12.5	12.5	12.5
3.00	7	17.5	17.5	30.0
4.00	10	25.0	25.0	55.0
5.00	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.0	10.0	10.0
	3.00	8	20.0	20.0	30.0
	4.00	14	35.0	35.0	65.0
	5.00	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	12.5	12.5	12.5
	3.00	8	20.0	20.0	32.5
	4.00	11	27.5	27.5	60.0
	5.00	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	12.5	12.5	12.5
	3.00	10	25.0	25.0	37.5
	4.00	11	27.5	27.5	65.0
	5.00	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5

2. Diarag mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

3.00	7	17.5	17.5	20.0
4.00	11	27.5	27.5	47.5
5.00	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

VAR00007

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	15.0	15.0	15.0
3.00	6	15.0	15.0	30.0
4.00	11	27.5	27.5	57.5
5.00	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

VAR00008

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	5.0	5.0	5.0
3.00	8	20.0	20.0	25.0
4.00	12	30.0	30.0	55.0
5.00	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

VAR00009

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	5.0	5.0	5.0
3.00	9	22.5	22.5	27.5
4.00	14	35.0	35.0	62.5
5.00	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	



VAR00010

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	12.5	12.5	12.5
3.00	9	22.5	22.5	35.0
4.00	12	30.0	30.0	65.0
5.00	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

REALIBILITI PRESTASI KERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.869	.871	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.1250	37.446	.635	.561	.853
VAR00002	36.0500	37.433	.531	.666	.862
VAR00003	36.1250	38.369	.509	.616	.863
VAR00004	36.1250	36.112	.653	.759	.851
VAR00005	36.2250	37.051	.578	.434	.858
VAR00006	35.7750	37.358	.716	.748	.848
VAR00007	36.1000	36.041	.631	.785	.853
VAR00008	35.9250	38.328	.559	.462	.859
VAR00009	36.0250	39.615	.450	.374	.867
VAR00010	36.2000	36.626	.622	.511	.854

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama Fadillah Rahmad Saputra, dilahirkan di Padang, 05 Februari 1996. Ayahanda bernama Yusrifal dan ibunda bernama Murilolita. Penulis anak pertama dari dua bersaudara. Jenjang pendidikan dimulai dari Pendidikan Sekolah Dasar di SD Bhayangkari Kota Pekanbaru tamat pada tahun 2008. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan di SMPN 21 Pekanbaru dan tamat pada tahun 2011. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SMA AL-HUDA Pekanbaru tamat pada tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU) Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen S1.

Dengan berkat Rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN SARI PERKASA DUMAI”**. Dibawah bimbingan ibuk Astuti Meflinda, SE, MM. Pada hari Senin tanggal 20 Desember 2019 di panggil untuk mengikuti ujian munaqasah dan telah dinyatakan lulus dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).